

SKRIPSI

ANALISIS DEMOSI DAN PROMOSI KARYAWAN PADA PT. HUABEI PETROLEUM SERVICE DURI



DISUSUN OLEH:

SAID KASBI
NIM: 10871004603

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2012

ABSTRAK

Analisis Demosi dan Promosi Karyawan Pada PT. Huabei Petroleum Service Duri

Oleh : SAID KASBI

Penelitian dilaksanakan pada PT. Huabei Peteroleum Service Duri yang beralamat di kulim km 9 duri Kabupaten Bengkalis. Penelitian ini dimulai pada bulan September 2011 sampai dengan bulan Maret 2012. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan demosi dan promosi karyawan pada PT. Huabei Peteroleum Service Duri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus , dimana jumlah populasi kurang dari 100 orang sehingga untuk mendapatkan data yang representatif maka seluruh populasi dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 22 orang. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif yaitu suatu metode pengumpulan data serta ditabulasi dan di susun dalam bentuk tabel dengan fenomena yang digambarkan dengan kata-kata atau kalimat untuk memperoleh kesimpulan kemudian menganalisa data tersebut berdasarkan teori-teori yang mendukung pemecahan masalah. Dari hasil penelitian dan pembahasan maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pelaksanaan demosi karyawan pada PT. Huabei Peteroleum Service Duri belum sesuai dengan peraturan perusahaan sedangkan pelaksanaan promosi karyawannya sudah sesuai dengan peraturan perusahaan.

Kata kunci: Demosi dan Promosi

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar belakang	1
B. Rumusan masalah.....	6
C. Tujuan dan manfaat penelitian	6
D. Sistematika penulisan	6
 BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Pengertian Manajemen sumber daya manusia (MSDM)	8
B. Pengertian demosi.	12
C. Promosi Jabatan.....	14
D. Disiplin kerja	23
E. Pengaruh Promosi dan Demosi Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
F. Prestasi Kerja.....	28
G. Pandangan Islam Tentang Demosi dan Promosi	33
H. Hipotesis	35
I. Variabel Penelitian	35
 BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan waktu penelitian.....	36
B. Jenis dan sumber data.....	36
C. Metode pengumpulan data	36
D. Populasi dan sampel	37
E. Metode analisis data	37
 BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
A. Sejarah umum perusahaan.....	38
B. Struktur organisasi perusahaan	38
C. Uraian Tugas	41
D. Aktivitas perusahaan	42

BAB V	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Identitas responden	43
	B. Analisis Hasil Penelitian dan Pembahasan	45
	C. Deskripsi variabel.....	52
	D. Uji kualitas data	61
	E. Uji asumsi klasik	64
	F. Model regresi linear berganda	67
	G. Uji hipotesis	68
	H. Pembahasan.....	74
BAB VI	: KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	64
	B. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Jumlah Karyawan yang didemosi PT. Huabei Petroleum Service Duri Tahun 2011.....	3
Tabel I.2	Tingkat Pelanggaran Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Huabei Petroleum Service Duri Tahun 2011.	4
Tabel I.3	Jumlah Karyawan yang dipromosi PT. Huabei Petroleum Service Duri Tahun 2011	5
Tabel V.1	Identitas Responden Menurut jenis kelamin.....	43
Tabel V.2	Identitas Responden Menurut tingkat usia.....	44
Tabel V.3	Identitas Responden Menurut tingkat pendidikan	44
Tabel V.4	Tanggapan Responden Terhadap Demosi Karyawan yang Dilaksanakan PT. Huabei Petroleum Service Duri Berdasarkan Prestasi Kerja.....	46
Tabel V.5	Tanggapan Responden yang Tidak Merasa Dihukum Atas Pelaksanaan Demosi Karyawan Pada PT. Huabei Petroleum Service Duri.....	47
Tabel V.6	Tanggapan Responden Terhadap Hubungan Pribadi yang Kurang Baik dengan Atasan Tidak Menjadi Pemicu Terjadinya Demosi Karyawan Pada PT. Huabei Petroleum Service Duri.....	48
Tabel V.7	Tanggapan Responden Terhadap Penyelesaian Tugas yang Diberikan Oleh PT. Huabei Petroleum Service Duri.....	49
Tabel V.8	Tanggapan Responden Yang Tidak Merasa Keberatan Atas Tugas Yang Diberikan Oleh PT. Huabei Petroleum Service Duri.....	50
Tabel V.9	Tanggapan Responden Terhadap Surat Peringatan yang Diberikan Oleh PT. Huabei Petroleum Service Duri.....	51
Tabel V.10	Tanggapan Respondaen Terhadap Pelanggaran Peraturan PT. Huabei Petroleum Service Duri.....	52

Tabel V.11	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Demosi Karyawan yang Dilaksanakan PT. Huabei Petroleum Service Duri.....	53
Tabel V.12	Tanggapan Responden Terhadap Promosi Karyawan yang Dilaksanakan PT. Huabei Petroleum Service Duri Berdasarkan Prestasi Kerja	55
Tabel V.13	Tanggapan Responden Terhadap Promosi Karyawan adalah Salah Satu Bentuk Penghargaan yang Dilaksanakan oleh PT. Huabei Petroleum Service Duri.....	56
Tabel V.14	Tanggapan Responden Terhadap Promosi Karyawan yang Dilaksanakan PT. Huabei Petroleum Service Duri Berdasarkan Pengalaman Kerja	57
Tabel V.15	Tanggapan Responden Terhadap Promosi Karyawan yang Dilaksanakan Pada PT. Huabei Petroleum Service Duri Berdasarkan Loyalitas.....	58
Tabel V.16	Tanggapan Responden Terhadap Promosi Karyawan yang Dilaksanakan PT. Huabei Petroleum Service Duri Berdasarkan Kecakapan.....	59
Tabel V.17	Tanggapan Responden Terhadap Promosi Karyawan yang Dilaksanakan PT. Huabei Petroleum Service Duri Berdasarkan Jujur Dalam Kerja.	60
Tabel V.18	Tanggapan Responden Terhadap Promosi Karyawan yang Dilaksanakan PT. Huabei Petroleum Service Duri Berdasarkan Komunikasi Karyawan yang Efektif	61
Tabel V.19	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Promosi Karyawan yang Dilaksanakan PT. Huabei Petroleum Service Duri.....	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Meningkatnya perekonomian dewasa ini yang disertai dengan kemajuan teknologi dan industrialisasi, maka masalah tenaga kerja menjadi semakin kompleks, baik pengadaan, penempatan dan pengembangannya. Begitu pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan maka dipilihlah orang-orang yang memiliki pengetahuan yang tepat untuk menduduki suatu jabatan dalam perusahaan untuk melaksanakan pekerjaannya. Oleh sebab itu perusahaan akan terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena maju atau mundurnya suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya.

Kualitas karyawan hanya mungkin dicapai dan dipertahankan, bila anggota perusahaan memperoleh manfaat yang nyata dalam bentuk peningkatan kualitas hidup mereka ditempat kerja maupun di lingkungan sosialnya. Karena itu diperlukan perencanaan sumber daya manusia yang tepat agar tercapainya tujuan perusahaan. Adapun pengertian perencanaan manajemen sumber daya manusia itu sendiri adalah proses mengantisipasi dan membuat ketentuan/persyaratan untuk mengatur arus gerakan tenaga kerja ke dalam (pekerja baru), di dalam (promosi, mutasi dan demosi), dan keluar (pensiun, berhenti dan diberhentikan) dilingkungan sebuah organisasi/perusahaan.

Evaluasi terhadap jumlah tenaga kerja pada sebuah organisasi/perusahaan sangat penting dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui jumlah tenaga kerja, keahlian tenaga kerja (kualitas), perkiraan kekurangan tenaga kerja dan adanya pemindahan di dalam organisasi/perusahaan. Diantaranya adalah demosi dan promosi karyawan. Dimana

Demosi adalah seseorang yang mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil. Hampir dapat dipastikan bahwa tidak ada seorang pun karyawan yang merasa senang apabila mengalami hal ini. Dan promosi adalah apa bila seorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Setiap karyawan mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang.

PT. Huabei Petroleum Service Duri adalah perusahaan yang bergerak dibidang eksplorasi minyak dan gas. Dan pada tahun 2011 perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 125 orang yang sebagian besar adalah laki-laki. Adapun SOP yang diterapkan di PT. Huabei Petroleum Service Duri tentang :

1. Demosi dan Promosi karyawan adalah sebagai berikut Demosi (penurunan jabatan) karyawan akan dilaksanakan apabila :
 - a. Karyawan yang bersangkutan dinilai tidak mampu melaksanakan tugas sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh PT. Huabei Petroleum Service Duri

melanggar peraturan perusahaan sehingga menyebabkan kerugian moril maupun materil bagi PT. Huabei Petroleum Service Duri.

b. Kebijakan PT. Huabei Petroleum Service Duri terkait masalah finansial dan operasional perusahaan.

2. Promosi (kenaikan jabatan) karyawan akan dilaksanakan apabila :

a. Karyawan yang bersangkutan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh PT. Huabei Petroleum Service Duri dan dinilai mampu untuk melaksanakan tugas struktural yang lebih tinggi.

b. Karyawan yang bersangkutan dinilai disiplin dalam melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan oleh PT. Huabei Petroleum Service Duri.

Untuk mengetahui perkembangan jumlah karyawan yang didemosi dan yang dipromosi pada PT. Huabei Petroleum Service Duri lima tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 1.2 dan Tabel 1.3 berikut ini :

Tabel I.1 Jumlah Karyawan yang didemosi PT. Huabei Petroleum Service Duri Tahun 2011.

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Demosi (Orang)	Persentase (%)	Tingkat Jabatan Yang Didemosi (Orang)
2007	113	4	3,53	1.A, 2.C, 1.D
2008	117	6	5,13	1.D, 1.F
2009	120	8	6,67	2.B, 1E
2010	122	11	9,01	1.A, 1.D
2011	125	13	10,4	1.B, 1.E

PT. Huabei Petroleum Service Duri Tahun 2011.

Keterangan Tabel I.1 :

- a. *Rig Superintendent* menjadi *Senior Tool Pusher*
- b. *Senior Tool Pusher* menjadi *Tool Pusher*
- c. *Tool Pusher* menjadi *Driller*
- d. *Driller* menjadi *Derickman*
- e. *Derickman* menjadi *Ploorman*
- f. *Ploorman* menjadi *Roustabot*

Berdasarkan penjelasan tabel di atas, dapat dapat disimpulkan bahwa tingkat demosi dari tahun ketahun terus mengalami kenaikan yang signifikan, hal ini bisa dilihat dari tahun 2007 dimana jumlah demosi yang terjadi pada tahun 2007 hanya sebanyak 4 orang atau sebesar 3,53 % namun pada tahun 2011, hingga berjumlah 13 orang atau sebesar 10,4 %.

Sedangkan untuk melihat persentase tingkat kehadiran karyawan dan tingkat kedisiplinan karyawan, dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini :

Tabel I.2 Tingkat Pelanggaran Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Huabei Petroleum Service Duri Tahun 2011.

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Jenis Pelanggaran			
		Absensi	Kelalaian Kerja	Pencurian Alat-Alat Kantor	Konflik Karyawan
2007	113	18	0	0	0
2008	117	25	0	2	1
2009	120	23	1	1	1
2010	122	30	0	4	1
2011	125	47	3	8	3

Sumber: PT. Huabei Petroleum Service Duri Tahun 2011.

Berdasarkan tabel I.2 diatas tingkat pelanggaran kedisiplinan kerja karyawan dari tahun 2007 hingga tahun 2011 terus mengalami kenaikan. Hal ini bisa dilihat dari tahun 2007 dimana tingkat pelanggaran yang terjadi hanya pada

ketidakhadiran karyawan tanpa alasan (absen) sebanyak 18 kali, sedangkan pada tahun 2011, tingkat pelanggaran terjadi dimana-mana seperti pada ketidakhari dan karyawan (absen) yang berjumlah sebanyak 47 kali, kelalaian kerja sebanyak 3 kasus, pencurian alat kantor sebanyak 8 kasus dan konflik kerja sebanyak 3 kasus. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan masih rendah.

Sedangkan jumlah karyawan yang dipromosikan saat ini, dapat dilihat pada tabel I.3 berikut ini :

Tabel 1.3 : Jumlah Karyawan yang dipromosi PT. Huabei Petroleum Service Duri Tahun 2011.

No	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Demosi (Orang)	Persentase (%)	Tingkat Jabatan Yang Didemosi (Orang)
1	2007	113	3	2.6	2.D, 1.C
2	2008	117	2	1.7	1.C, 1.A
3	2009	120	1	0.8	1. E
4	2010	122	2	1.6	1.F, 1.C
5	2011	125	1	0.8	1.B

Sumber: PT. Huabei Petroleum Service Duri 2011

Keterangan Tabel 1.3 :

- a. *Roustabot* menjadi *Ploorman*
- b. *Ploorman* menjadi *Derickman*
- c. *Derickman* menjadi *Driller*
- d. *Driller* menjadi *Tool Pusher*
- e. *Tool Pusher* menjadi *Senior Tool Pusher*
- f. *Senior Tool Pusher* menjadi *Rig Superintendent*

Dari Tabel I.3 di atas dapat diketahui bahwa setiap tahunnya jumlah tenaga kerja mengalami perubahan dan tingkat promosi karyawan cenderung menurun.

Bertitik tolak dari permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk meneliti hal ini lebih lanjut dan menjadikan sebagai karya ilmiah yang berjudul : **“Analisis Demosi dan Promosi Karyawan Pada PT. Huabei Petroleum Service Duri”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut : ***“Bagaimanakah pelaksanaan demosi dan promosi karyawan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri”***

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pelaksanaan demosi dan promosi karyawan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri.

2. Manfaat Penelitian

- a. Sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Huabei Petroleum Service Duri dalam mengembangkan usahanya dimasa yang akan datang.
- b. Menambah wawasan penulis dalam bidang penelitian sebagai penerapan ilmu dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- c. Mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syaraif Kasim Riau.

D. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi ini maka penulis membaginya dalam 6 (enam) bab seperti yang diuraikan dalam sistematika penulisan berikut ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, Perumusan masalah, Tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini penulis akan mengemukakan berbagai teori yang berhubungan dengan penelitian ini, sehingga dapat mengemukakan suatu hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan diuraikan sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai hasil dari penelitian yang dilakukan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi beberapa kesimpulan dari pembahasan dan saran-saran yang disumbangkan penulis.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Adapun beberapa pengertian Manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan dan masyarakat **(Malayu, 2005: 10).**

Pengertian Manajemen sumber daya manusia yang lain adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan **(Desler, 2004: 2).**

Menurut Anwar **(2004: 2)**, Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pendapat lain menyebutkan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya **(Ernie dan Kurniawan, 2010: 194)**.

Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi **(Ike, 2008: 2)**.

Manusia akan menjadi beban pembangunan karena potensinya yang belum dikembangkan atau diberdayakan secara optimal **(Husaini, 2010: 226)**. Manajemen sumber daya manusia yang lazim dikenal sebagai manajemen personalia berfungsi untuk mengelola sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan.

Menurut Soekidjo **(2009: 89-91)**, fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dibagi menjadi dua kelompok yaitu :

1. Fungsi-fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia :

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan berarti penentuan program karyawan (sumber daya manusia) dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi. Dengan kata lain mengatur orang-orang yang akan menangani tugas-tugas yang dibebankan kepada masing-masing orang dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan secara efektif, oleh sebab itu dalam fungsi organisasi harus terlihat pembagian tugas dan tanggung jawab karyawan yang akan melakukan kegiatan masing-masing.

c. Pengarahan (*Directing*)

Agar pelaksanaan kegiatan tersebut dapat berjalan dengan efektif diperlukan arahan dari manajer. Dalam suatu organisasi yang besar pengarahan ini tidak dapat dilakukan oleh manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang yang diberi wewenang untuk itu.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi pengendalian adalah fungsi untuk mengatur kegiatan, agar berjalan sesuai dengan rencana. Disamping itu pengendalian juga dimaksudkan untuk mencari jalan atau pemecahan masalah apabila terjadi hambatan pelaksanaan kegiatan.

2. Fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia

a. Pengadaan tenaga (*Recruitment*)

Fungsi ini bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan.

b. Pengembangan (*Development*)

Sumber daya manusia yang telah diperoleh suatu organisasi, perlu pengembangan sampai taraf tertentu sesuai dengan pengembangan

organisasi tersebut. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah fungsi manajemen yang sangat penting. Melalui fungsi ini organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan. Hal ini wajar karena karyawan sebagai sumber daya manusia organisasi tersebut telah memberikan jasa yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

d. Integrasi (*Integration*)

Integrasi adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk rekonsiliasi kepentingan-kepentingan karyawan dalam organisasi.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kemampuan sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh suatu organisasi perlu dipelihara. Karena kemampuan tersebut adalah aset yang penting bagi terlaksananya tugas dan tercapainya tujuan organisasi. Fungsi pemeliharaan ini termasuk juga jaminan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, agar karyawan merasa betah di dalam organisasi tersebut.

f. Pemisahan (*Seperation*)

Seorang karyawan tidak mungkin akan selalu bekerja pada organisasi tertentu. Organisasi harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan menjamin warga masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang

sebaik mungkin. Seorang manajer sumber daya manusia harus melaksanakan fungsi ini dengan baik.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia ada beberapa informasi yang harus diperbaiki atau disesuaikan setiap terjadi perubahan atau perkembangan, baik diminta maupun tidak oleh sumber daya manusia yang bersangkutan. Data tersebut antara lain adalah ijazah, menikah, promosi jabatan dan pindah pekerjaan/jabatan. **(Hadari, 2008: 182).**

B. Pengertian Demosi

Demosi berarti bahwa seseorang, karena berbagai pertimbangan, mengalami penurunan pangkat, jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil **(Sondang, 2002: 172)**. Pengertian lain adalah Demosi yaitu penurunan ke posisi tingkat yang lebih rendah **(Rachmawati, 2008: 11)**.

Menurut Marihot **(2006: 153)**, Demosi berarti penurunan jabatan pada mana kekuasaan dan tanggung jawab lebih kecil dari pada sebelumnya. Pengertian lain demosi adalah pemindahan seseorang ke jabatan lain yang lebih rendah dalam suatu organisasi **(Susilo, 2000: 75)**.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa demosi terjadi jika seorang karyawan dipindahkan dari suatu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.

Demosi jarang menimbulkan hasil yang positif bagi seseorang karyawan. Adapun faktor-faktor penyebab terjadinya demosi karyawan di suatu perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Menurut Sondang (2005: 173) adalah :

- a) Penilaian negatif oleh atasan karena prestasi kerja yang tidak atau kurang memuaskan.
- b) Perilaku pegawai yang disfungsional, seperti tingkat kemangkiran yang tinggi.
- c) Kegiatan organisasi menurun, baik sebagai akibat faktor-faktor internal maupun eksternal, tetapi tidak demikian gawatnya sehingga terpaksa terjadi pemutusan hubungan kerja.

2. Menurut Susilo (2000 :75), Adanya suatu penurunan dalam artian jika pasar tenaga kerja menunjukkan keadaan dimana "*Supply*" tenaga kerja lebih besar dari pada "*Demand*" tenaga kerja atau dapat pula terjadi suatu penurunan tersebut apabila organisasi atau suatu perusahaan mengalami krisis dan sebagainya.

3. Menurut Veithzal (2004:214), Demosi terjadi karena masalah kedisiplinan antara lain kinerja karyawan yang tidak baik atau karena ketidak taatan terhadap kedisiplinan kerja seperti selalu sering absen atau tidak hadir.

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui, dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja dengan baik, dia diberikan bonus dan insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya. Khaifah Ali bin Abi Thalib r.a. Memberikan wasiat kepada pegawaing,"Janganlah engkau posisikan

sama antara orang yang berbuat baik dan yang berbuat jelek, karena hal itu akan mendorong orang yang berbuat baik untuk senang menambah kebbaikannya dan sebagai pembelajaran bagi orang yang berbuat jelek (**Ahmad, 2008: 122**).

Suatu perkembangan yang sangat menarik dalam manajemen sumber daya manusia menurut Sondang (**2008: 173**), ialah terjadinya demosi atas pilihan dan kemauan pegawai yang bersangkutan sendiri, misalnya dalam hal seorang pegawai mengalami frustasi dalam pekerjaannya sekarang, adapun penyebab frustasi tersebut seperti: stress yang terlalu kuat, kesadaran yang bersangkutan bahwa beban tugas yang terlalu berat, jauhnya tempat tinggalnya dari tempat pekerjaan dan lain sebagainya, pegawai yang bersangkutan dimungkinkan mengajukan permohonan dialih tugaskan pada pekerjaan dan jabatan yang diperkirakan lebih dapat dikuasai dan dilakukannya dengan lebih baik. Alasan lain mengapa hal ini bisa terjadi, karena pegawai yang bersangkutan menilai bahwa tems bertahan pada posisi sekarang dapat bcrakibat pada tidak mungkin labi seseorang meniti karier yang lebih tinggi, sedangkan dengan alih tugas yang bersifat demosi untuk jangka panjang dapat berakibat pada semakin terburuknya promosi baginya dikemudian hari.

C. Promosi Jabatan

1. Pengertian dan Peranan Promosi

Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju. Kesempatan untuk maju dalam organisasi atau perusahaan sering disebut dengan promosi. Para

pimpinan harus memutuskan dasar apa yang digunakan untuk mempromosikan karyawannya.

Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin dan berprestasi kerja sehingga sasaran yang hendak dicapai dapat dilaksanakan secara optimal.

Adanya kesempatan untuk dipromosikan juga akan mendorong dapat meningkatkan prestasi kerja serta berpacunya karyawan untuk bekerja lebih optimal. Tetapi apabila sebaliknya, maka gairah kerja, semangat, disiplin, dan prestasi karyawan akan menurun.

Manajer yang mempersiapkan bawahan untuk mengambil peran yang lebih besar dalam organisasi akan mengangkat citra dirinya di dalam organisasi. Kesiapan manajer dalam kaderisasi calon penggantinya menunjukkan isyarat bahwa dirinya sudah siap untuk menerima promosi dan tanggung jawab yang lebih besar di tempat lain (**Wibowo, 2009:198**).

Promosi yang efektif tergantung pada aksi-aksi sumber daya manusia yang lainnya. Itu tergantung pada pemberian pendidikan dan latihan yang dibutuhkan untuk membantu karyawan mengidentifikasi dan mengembangkan potensial promosi mereka (**Dessler, 2004 : 138**).

Promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi

akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan.

Promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan atau level (**Veithzal, 2004 : 211**).

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibiliti karyawan ke jabatan yang lebih tinggi ke dalam satu organisasi sehingga kewajiban hak, status, dan penghasilannya semakin besar (**Malayu, 2006 : 108**). Pengertian lain dari Promosi adalah pemindahan seseorang ketingkat pekerjaan dan kompensasi yang lebih tinggi (**Ike, 2008: 11**).

Dari pengertian di atas, promosi jabatan mempunyai pengertian yang hampir sama. Secara garis besar dari definisi promosi jabatan tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa promosi jabatan adalah suatu perpindahan dari suatu jabatan sebelumnya dan diikuti dengan tanggung jawab, status dan wewenang yang lebih tinggi pula. Dan biasanya diimbangi pula dengan kenaikan balas jasa yang diterima dalam bentuk uang/gaji dan fasilitas lainnya.

Dengan industrialisasi dan penerapan teknologi dalam industri akan tumbuh berbagai macam pekerjaan yang memerlukan pengetahuan dan keterampilan yang sangat beragam. Karena tuntutan pekerjaan akan pengetahuan dan keterampilan khusus maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal (**Ahsar, 2001: 34**).

2. Dasar-dasar Promosi

Program promosi hendaknya memberikan informasi yang jelas, apa yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk mempromosikan seseorang karyawan dalam perusahaan tersebut. Hal ini penting supaya karyawan dapat mengetahui dan memperjuangkan nasibnya. Pedoman yang dijadikan untuk mempromosikan karyawan menurut Malayu (2006 : 106), adalah :

a. Pengalaman

Pengalaman (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang terlama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi.

b. Kecakapan

Kecakapan (ability) yaitu seseorang akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan. Pertimbangan promosi adalah kecakapan, orang yang cakap atau ahli mendapat prioritas pertama untuk dipromosikan.

c. Kombinasi Kecakapan dan Pengalaman.

Kombinasi kecakapan dan pengalaman yaitu promosi yang berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan. Pertimbangan promosi adalah berdasarkan lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki, dan hasil ujian kenaikan golongan. Jika seseorang lulus dalam ujian maka hasil ujian kenaikan tersebut dijadikan dasar untuk mempromosikan seseorang.

Cara ini adalah dasar promosi yang terbaik dan paling tepat karena mempromosikan orang yang paling berpengalaman dan yang paling ahli.

3. Asas-asas Promosi.

Asas promosi harus dituangkan dalam program promosi secara jelas sehingga karyawan mengetahui dan perusahaan mempunyai pegangan untuk mempromosikan karyawan Adapun asas-asas promosi adalah (Malayu,2006 : 108) :

a. Kepercayaan.

Promosi hendaknya berasaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan, dan kecakapan karyawan bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut. Karyawan baru akan dipromosikan, jika karyawan itu menunjukkan kejujuran, kemampuan, dan kecakapannya dalam memaugku jabatan.

b. Keadilan

Promosi berdasarkan keadilan, terhadap penilaian kejujuran, kemampuan, dan kecakapan semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif tidak pilih kasih. Karyawan yang mempunyai peringkat terbaik hendaknya mendapat kesempatan pertama untuk dipromosikan tanpa melihat suku, golongan dan keturunannya. Promosi yang berasaskan

keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

c. Formasi.

Promosi harus berdasarkan kepada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong.

4. Syarat-syarat Promosi.

Dalam mempromosikan karyawan, harus sudah dipunyai syarat-syarat tertentu yang telah direncanakan dan dituangkan dalam program promosi perusahaan. Syarat-syarat promosi harus diinformasikan kepada semua karyawan, agar mereka mengetahuinya secara jelas. Hal ini penting untuk memotivasi karyawan berusaha mencapai syarat-syarat promosi tersebut.

Persyaratan promosi untuk setiap perusahaan tidak selalu sama tergantung kepada perusahaan masing-masing. Syarat-syarat promosi pada umumnya meliputi hal-hal berikut (**Malayu, 2006:111**) :

a. Kejujuran.

Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjianperjanjian dalam menjalankan atau mengetola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyeiewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

b. Disiplin.

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkutkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

c. Prestasi kerja.

Karyawan itu dapat mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

d. Kerja sama.

Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik diantara semua karyawan.

e. Kecakapan.

Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atasannya.

f. Loyalitas

Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.

g. Kepemimpinan.

Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh personalitiy authority yang tinggi dari para bawahannya.

h. Komunikatif.

Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

i. Pendidikan.

Karyawan hana telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

5. Jenis-jenis Promosi.

Adapun jenis-jenis promosi menurut Malayu (2006:113), adalah sebagai berikut :

a. Promosi Sementara.

Seseorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi.

b. Seseorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap.

c. Promosi kecil.

Menaikkan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan gaji.

d. Promosi kering.

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

Menurut *Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 jenis-jenis promosi pegawai atau karyawan adalah sebagai berikut :*

a. Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah

Kenaikan pangkat penyesuaian ijazah dapat diberikan kepada Pegawai setelah yang bersangkutan mengikuti ujian penyesuaian pangkat yang diselenggarakan oleh dinas dan dinyatakan lulus serta memenuhi persyaratan lainnya yang ditentukan.

b. Kenaikan Pangkat Pilihan dengan persyaratan sebagai berikut

1. Berada satu tingkat di bawah jenjang pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan yang didudukinya

2. Menunjukkkan prestasi kerja luar biasa baiknya;
3. Menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara;
4. Sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir;
5. Sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam jabatan struktural yang didudukinya (dihitung kumulatif dalam tingkat jabatan struktural yang sama);
6. Setiap unsur DP-3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

c. Kenaikan Pangkat Reguler, dengan syarat :

1. Tidak menduduki jabatan struktural/fungsional tertentu; Diangkat dalam jabatan struktural dengan pangkat masih dibawah jenjang pangkat yang ditentukan tetapi telah 4 tahun dalam pangkat terakhir yang dimiliki; Menduduki jabatan struktural dan pangkatnya telah mencapai jenjang pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan itu; atau sedang tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan struktural/fungsional tertentu;
2. Sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir
3. Setiap unsur DP-3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
4. Tidak melampaui pangkat atasan langsungnya.

D. Disiplin Kerja

Kerth Davis mengemukakan *bahwa "Decipline is managemens oction to enforce organization standards"*: dapat diartikan bahwa disiplin sebagai

pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman orang (**Anwar, 2004: 129**).

Macam-macam disiplin menurut Anwar (**2004: 130**), ada dua yaitu :

1. Disiplin Preventif.

Yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai menguasai dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang digariskan oleh perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menerapkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif.

Yaitu suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan pengarahan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Kerth davis berpendapat, bahwa disiplin korelatif merupakan pelatihan proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksud adalah :

- a. Suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai peran dalam pelanggaran.
- b. Hak- untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain.

Teknik-teknik pelaksanaan disiplin Menurut Anwar (**2004: 134**), sebagai berikut:

- a. Teknik pertimhangan sedini mungkin dan teknik-teknik disiplin pencegahan yang efektif.
- b. Teknik pendisiplinan diri.
- c. Teknik kesediaan penyelia berdisiplin.
- d. Teknik menegur pegawai primadona.
- e. Teknik menimbulkan kesadaran diri..
- f. Teknik *sandwich* (teguran lisan secara langsung).

Berikut pelaksanaan sanksi pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan menurut Anwar (**2004: 131-132**) :

- a. Pemberian peringatan.

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan 1, 2, dan 3. Tujuannya adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya.

- b. Pemberian sanksi harus segera.

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan.

- c. Pemberian sanksi harus konsisten.

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan.

d. Pemberian sanksi harus impersonal.

Pegawai yang melanggar disiplin harus tidak membedakan pegawai tua, muda, pria, wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku.

E. Pengaruh Promosi dan Demosi Terhadap Kinerja Karyawan

Promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta). Hal inilah yang banyak diusahakan oleh kalangan pekerja agar bisa menjadi lebih baik dari jabatan yang sebelumnya ia jabat. Dan juga demi peningkatan dalam status sosial.

Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Dengan adanya target promosi, pasti karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan (Malayu, 2006 : 37).

Untuk dapat memutuskan imbalan yang sepenuhnya diberikan kepada seorang karyawan atas hasil kerjanya, maka perusahaan harus memiliki sesuatu

sistem balas jasa yang tepat. Mekanisme untuk dapat menentukan balas jasa yang pantas bagi suatu prestasi kerja adalah dengan penilaian prestasi kerja.

Handoko (2004 : 47) menjelaskan bahwa promosi jabatan pada umumnya dapat memberikan motivasi yang positif terhadap karyawan dalam bekerja, beberapa dampak positif tersebut diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Tingkat kedisiplinan tinggi
- b. Meningkatnya semangat kerja karyawan
- c. Motivasi tinggi
- d. Tingkat absensi menurun
- e. Kinerja karyawan meningkat

Melalui penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik Ia telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasa yang sepantasnya atas prestasi kerja tersebut. Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi jabatan para karyawannya.

Lain halnya dengan demosi, demosi adalah penurunan jabatan dalam suatu instansi yang biasa dikarenakan oleh berbagai hal, contohnya adalah keteledoran dalam bekerja. Demosi adalah suatu hal yang sangat dihindari oleh setiap pekerja karena dapat menurunkan status, jabatan, dan gaji.

Namun, hal seperti ini (promosi dan demosi) biasa dilakukan oleh beberapa instansi ataupun perusahaan demi peningkatan kualitas kerja, dan juga sebagai motivasi bagi karyawannya agar mau berusaha untuk memperoleh yang diinginkan. Mendapatkan promosi dan menghindari demosi. Jadi, memang benar jika perusahaan-perusahaan ingin maju, maka harus menciptakan kompetisi bagi para karyawannya agar mereka tekun dalam bekerja dan tidak selalu berpangku tangan pada karyawan lainnya.

Menurut **Handoko (2004 : 48)** ada beberapa dampak yang dapat timbul dari kebijakan demosi karyawan. Adapun beberapa dampak tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Ketidakpuasan karyawan
- b. Munculnya berbagai keluhan dari karyawan
- c. Tidak adanya semangat kerja
- d. Menurunnya disiplin kerja
- e. Tingkat absensi yang tinggi
- f. Pemogokan kerja

Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah.

Seperti yang telah dikatakan diatas bahwa mutasi bukanlah suatu hukuman melainkan bentuk perhatian pimpinan terhadap bawahan. Disamping perhatian internal, upaya peningkatan pelayanan kepada masyarakat adalah bagian terpenting dalam seluruh pergerakan yang terjadi dalam lingkup kerja pemerintahan.

Sedangkan promosi dan demosi sendiri adalah dua hal yang berkaitan yang saling berkebalikan satu sama lain. Dimana promosi berarti peningkatan, sedangkan demosi adalah penurunan. Meskipun demikian, kedua hal inilah yang juga memotivasi karyawan disuatu instansi untuk terus berusaha dan meningkatkan kinerjanya.

Mutasi, promosi, dan demosi adalah tiga hal yang berkaitan dalam memotivasi diri dari karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Mereka berlomba-lomba untuk jadi yang terbaik dan memperoleh tempat atau jabatan yang lebih baik. Namun, hal inipun harus dibarengi dengan kerja sama antar karyawan, dengan tidak saling menjatuhkan satu sama lain.

F. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Malayu, 2005: 108).

Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah tercapainya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerja. Dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi

al:an lebih baik dan akurat. Salah satu faktor yang meningkatkan tumbuhnya kepuasan kerja adalah pengaturan yang tepat dan adil atas pemberian kompensasi kepada para karyawan. **(Susilo, 2000: 141).**

Dalam buku personal: *The Human Problems Of Management* karangan George Strauss dan Leonard R. Bayles, New Delhi 1980, yang dikutip oleh Drs. T. Hani Handoko, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan selanjutnya akan dapat berakibat frustrasi, semangat kerja merendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil dan sebagainya **(Susilo, 2000: 143-144).**

Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan yang dihadapkan pada kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan **(Wirawan, 2007: 133).**

Sistem penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat beberapa faktor yaitu **(Sondang, 2002: 225-226) :**

1. Dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari kelemahan dan kekurangan.
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan ditetapkan secara objektif.

3. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan maksud yaitu:

- a) Dalam hal penilaian tersebut positif, menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi dimasa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karier lebih terbuka lagi.
- b) Bersifat negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
- c) Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang objektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.
- d) Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya *menguntungkan* maupun merugikan pegawai.

Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi, maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan aspek yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Pandangan demikianlah yang mendorong mereka untuk menciptakan berbagai metode dan teknik penilaian

dimaksud. Secara teoretikal, berbagai metode dan teknik tersebut mempunyai sasaran yang sama yaitu menilai prestasi kerja para pegawai secara objektif untuk suatu kurun waktu tertentu dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat baik bagi organisasi, seperti untuk kepentingan mutasi maupun pegawai yang bersangkutan sendiri dalam rangka perkembangan karir.

Adapun tujuan dan kegunaan dari penilaian prestasi kerja karyawan adalah **(Malayu, 2006 : 89) :**

1. Sebagai dasar dalam mengambil keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.

8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelamahan personel dan dengan demikian bisa dijadikan bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

Ada berbagai metode untuk menilai prestasi kerja karyawan. Metode penilaian prestasi karyawan pada dasarnya dikelompokkan atas metode tradisional dan metode modern (**Hasibuan, 2006 : 97**) :

1. Metode Tradisional

a. Rating scale.

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian dilakukan oleh atasan untuk mengukur karakteristik.

b. Employee comparison.

Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pekerja dengan pekerja lainnya.

c. Check list.

Dengan metode ini penilai sebenarnya tidak menilai tetapi hanya memberikan masukan bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia.

d. *Freeform essay*.

Dengan metode ini seorang penilai diharuskan membuat kurangan yang berkenaan karyawan yang sedang dinilainya.

e. *Critical incident*.

Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian di masukkan ke dalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya.

2. Metode Modern

a. *Assesment centre*.

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Tim penilai khusus ini bisa dari luar, dari dalam, maupun kombinasi dari luar dan dalam.

b. *Management by objective*.

Dalam metode ini karyawan langsung diikutsertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.

c. *Human asset accounting.*

Dalam metode ini, faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Jika biaya untuk tenaga kerja meningkat labapun akan meningkat. Maka peningkatan tenaga kerja tersebut telah berhasil.

G. Pandangan Islam Tentang Demosi dan Promosi

Bekerja dalam islam dipandang sebagai ibadah sepanjang yang dikerjakan tidak bertentangan dengan islam dan halal. Mengenai demosi dan promosi jabatan dalam islam bukanlah hal asing lagi. Bahkan untuk mendapatkan jabatan tidak dilarang dalam islam sepanjang hal tersebut dilakukan dengan cara yang baik dan tidak penuh dengan ambisi. Hal ini sesuai dengan hadits Nabi yang artinya : *Sesungguhnya kami tidak akan memberikan jabatan ini kepada seseorang yang memintanya, tidak pula kepada orang yang sangat berambisi untuk mendapatkannya*" (HR Muslim).

Berdasarkan hadist tersebut dapat kita ambil kesimpulan bahwa orang-orang yang terlalu berambisi tidak pantas untuk mendapatkan jabatan. Hal ini karena jabatan adalah amanah yang mampu menyeret manusia kedalam penyesalan dan kerugian sepanjang dia tidak mampu menunaikan tugas dan amanahnya dengan baik.

Mengenai hal tersebut, Rasulullah Saw bersabda yang artinya : *"Sesungguhnya engkau ini lemah (ketika abu dzar meminta jabatan dijawab demikian oleh Rasulullah), sementara jabatan adalah amanah, di hari kiamat dia*

akan mendatangkan penyesalan dan kerugian, kecuali bagi mereka yang menunaikannya dengan baik dan melaksanakan apa yang menjadi kewajiban atas dirinya". (HR Muslim).

Kecuali, jika tidak ada lagi kandidat dan tugas kepemimpinan akan jatuh pada orang yang tidak amanah dan akan lebih banyak membawa modhorot daripada manfaat, hal ini sebagaimana ayat :



Artinya : Berkata Yusuf: "Jadikanlah Aku bendaharawan negara (Mesir);

Sesungguhnya Aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi

berpengetahuan". (Qs : Yusuf :55)

H. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan uraian telaah pustaka maka penulis mengambil suatu hipotesis sebagai berikut : ***“Diduga Pelaksanaan Demosi dan Promosi Karyawan Pada PT. Huabei Petroleum Service Duri Belum Sesuai dengan Peraturan Perusahaan”***

I. Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah :

1. Demosi.
2. Promosi.

Tabel II.2 Konsep Operasional

Variabel	Pengertian	Indikator
Demosi	Adalah penurunan jabatan pada mana kekuasaan dan tanggung jawab lebih kecil dari pada sebelumnya. Pengertian lain	<ol style="list-style-type: none"> a. Rendahnya kinerja karyawan b. Menurunnya disiplin kerja

	demosi adalah pemindahan seseorang ke jabatan lain yang lebih rendah dalam suatu organisasi (Susilo, 2000: 75).	<ul style="list-style-type: none"> c. Mutasi kerja d. Tingkat absensi yang tinggi
Promosi	Adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibiliti karyawan ke jabatan yang lebih tinggi ke dalam satu organisasi sehingga kewajiban hak, status, dan penghasilannya semakin besar (Malayu, 2006 : 108).	<ul style="list-style-type: none"> a. Prestasi kerja karyawan b. Kecakapan karyawan c. Kerja sama tim d. Disiplin kerja e. Kejujuran.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri, yang beralamat di Km 9 Kulim, Duri. Kab. Bengkalis. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2011 yang terdiri dari tiga tahapan yaitu : tahap persiapan dan pelaksanaan, tahap pengolahan dan tahap pelaporan.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari perusahaan dalam bentuk baku dan masih membutuhkan pengolahan lebih lanjut. Jenis data primer ini berupa penjelasan tentang kebijakan demosi dan promosi karyawan, disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan.
2. Data sekunder yaitu data yang tersedia di perusahaan dan tanpa mengalami perubahan. Jenis data ini meliputi struktur organisasi perusahaan, sejarah singkat perusahaan dan aktivitas perusahaan.

C. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Wawancara yaitu cara pengumpulan data dengan melakukan wawancara secara langsung dengan staf HRD PT. Huabei Petroleum Service Duri.

2. Kuesioner yaitu sejumlah pertanyaan formal secara tertulis yang ditujukan untuk memperoleh informasi dari responden yang terpilih dalam penelitian ini.
3. Observasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.

D. Populasi dan sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang mengalami demosi dan promosi pada PT. Huabei Petroleu Service Duri, dari Tahun 2006 sampai dengan Tahun 2011 yang berjumlah 22 orang karyawan. Sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 22 orang atau total keseluruhan populasi. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus.

E. Metode Analisis Data

Analisis Data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu suatu metode pengumpulan data serta ditabulasi dan disusun dalam bentuk tabel dengan fenomena yang digambarkan dengan kata-kata atau kalimat untuk memperoleh kesimpulan kemudian menganalisa data tersebut berdasarkan teori-teori yang mendukung pemecahan masalah.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Umum Perusahaan

PT. Huabei Petroleum Service Duri adalah anak perusahaan CNPC Group (China National Petroleum Corporation) yang beralamat di Kulim km.9 Duri. PT. Huabei Petroleum Service Duri bergerak dibidang minyak dan gas dengan spesifikasi jasa pengeboran sumur minyak. Pada awalnya PT. Huabei Petroleum Service Duri hanya beroperasi di daerah Sumatera selatan saja. Seiring dengan berjalannya waktu PT. Huabei Petroleum Service Duri terus berkembang dan memperluas wilayah usahanya sehingga sampai ke daerah Jambi dan Riau.

Akta Pendirian Nomor 50 tanggal 7 Juni 2001 yang dibuat oleh Notaris Saal Bumela, S.H. yang berkedudukan di Jakarta dengan bidang usaha antara lain dibidang pertambangan, perdagangan, pembangunan, jasa dan pengangkutan.

B. Struktur Organisasi Perusahaan

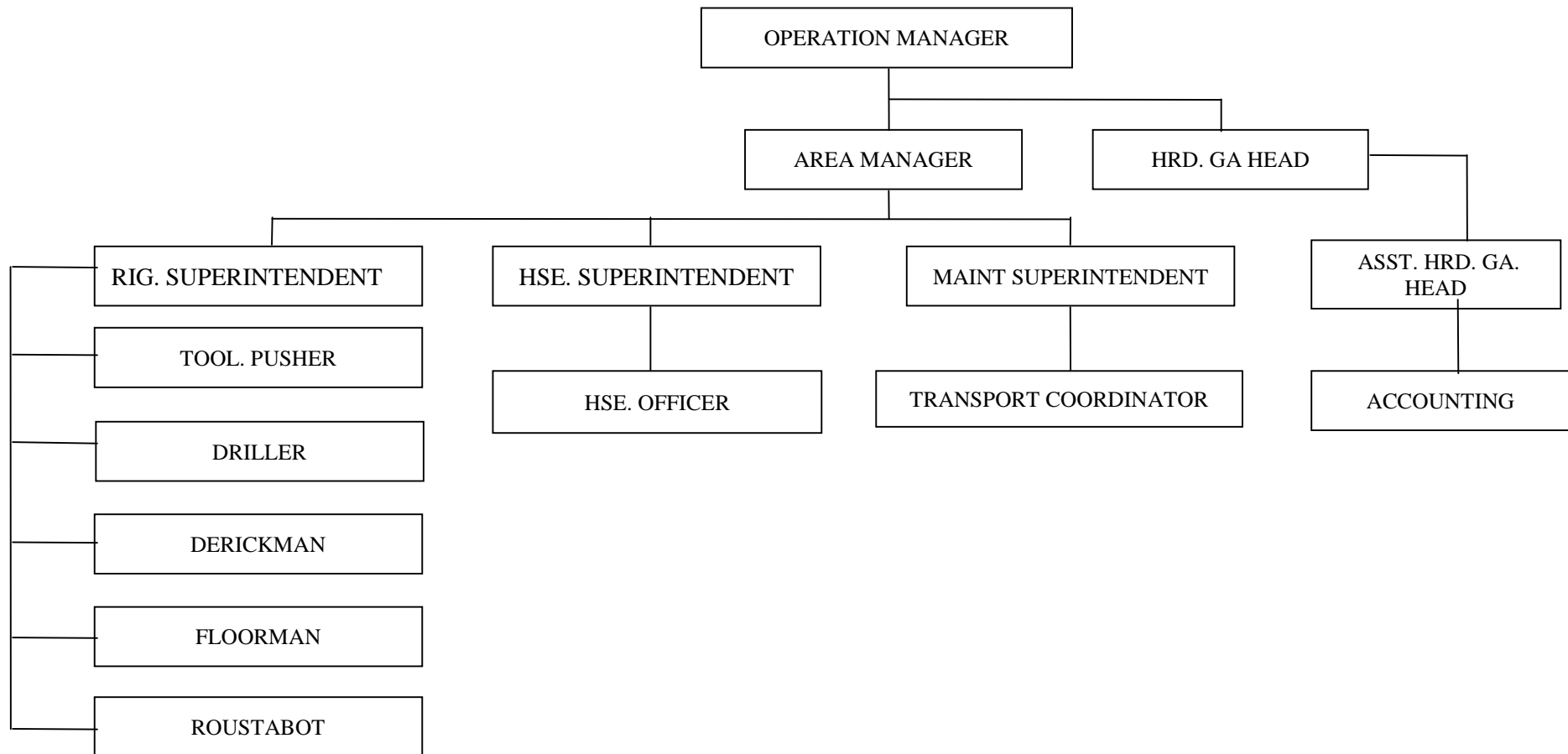
Di dalam suatu perusahaan diperlukan adanya suatu kerjasama diantara para karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan tersebut, salah satu kerjasama yang baik adalah menetapkan susunan organisasi.

Organisasi adalah alat saling berhubungan satu-satuan kerja yang memberikan mereka kepada orang-orang yang ditempatkan didalam struktur wewenang, sehingga pekerjaan dapat dikoordinasikan oleh perintah para atasan kepada para bawahan, yang menjangkau dari puncak sampai kebawah dari seluruh badan usaha.

Struktur organisasi yang baik adalah struktur yang harus memenuhi syarat efektif dan efisien. Arti dari struktur organisasi yang efektif disini adalah baik dari struktur tersebut memungkinkan sumbangan dari tiap individu dalam mencapai sasaran organisasi. Sedangkan struktur organisasi yang efisien adalah jika memudahkan pencapaian tujuan-tujuan oleh organisasi dengan biaya minimum.

PT. Huabei Petroleum Service Duri menggunakan struktur organisasi garis. Dimana bentuknya terdapat garis wewenang yang menghubungkan langsung secara vertikal antara atasan dan bawahan, dan terlihat jelas bahwa setiap pimpinan unit mempunyai tanggung jawab untuk melaporkan segala kegiatan kepada pimpinan unit yang berada di atasnya seperti pada Gambar 1.1

STRUKTUR ORGANISASI PT. HUABEI PETROLEUM SERVICE DURI



Sumber PT . Huabei Petroleum Service Duri

C. Uraian Tugas

Dari gambar di atas maka jelas kita ketahui bahwa bentuk struktur organisasi yang dipakai oleh PT. Huabei Petroleum Service Duri adalah struktur organisasi berbentuk garis. Agar lebih jelas fungsi, peranan serta tanggung jawab dari masing-masing bagian dan sub bagian struktur organisasi di atas maka akan diuraikan sebagai berikut:

1. Operatin Manager

Dengan tugas dan tanggung jawabnya Operation Manager merupakan pucuk pimpinan perusahaan yang bertanggung jawab atas semua penyelenggaraan operasional perusahaan.

2. Area Manager.

Disebut juga dengan penanggung jawab, Area Manager merupakan pimpinan perusahaan yang bertanggung jawab Dalam hal mengawasi seluruh aktivitas pengeboran sumur minyak.

3. Rig Superintendent

Mengawasi semua aktifitas dan hasil laporan kerja yang dilakukan oleh Tool Pusher. Dan juga memberikan laporan hasil pertanggung jawaban kepada Area Manager

4. Tool Pusher

Dengan tugas dan tanggung jawabnya mengawasi segala kegiatan teknis yang dilakukan oleh Driller. Derickman. Floorman dan Rostabout.

5. Driller

Tugas dan tanggung jawabnya mengatur dan mengontrol secara teknis pengeboran sumur minyak sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan.

6. Derickman

Dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk membantu pekerjaan Driller secara teknis dan bertanggung jawab di ring menara bor.

7. Floorman.

Tugas dan tanggung jawabnya adalah untuk membantu pekerjaan Driller secara teknis dan bertanggung jawab di ring meja bor.

8. Roustabot.

Tugas dan tanggung jawabnya adalah untuk membantu pekerjaan Driller secara teknis dan bertanggung jawab di ring dasar bor.

D. Aktivitas Perusahaan

PT. Huabei Petroleum Service Duri bergerak dalam bidang jasa pengeboran sumur minyak yang beroperasi di daerah Duri. Dalam menjalankan usahanya PT. Huabei Petroleum Service Duri mengandung segi komersil hal ini dengan tujuan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan untuk mengembangkan usahanya.

Kegiatan sehari-hari yang dilakukan PT. Huabei Petroleum Service Duri adalah memperbaiki sumur bor yang tingkat produksinya menurun dan sumur bor yang tidak berproduksi lagi. Dengan segala peralatan dan teknologi yang dimiliki, PT. Huabei Petroleum Service Duri mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Identitas responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

1. Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel V.1 berikut ini :

Tabel V.1 : Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Pria	22	100
2	Wanita	-	-
Jumlah		22	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2012.

Berdasarkan Tabel V.1 di atas dapat diketahui identitas responden menurut jenis kelamin. 22 orang atau (100%) responden berjenis kelamin pria sedangkan responden wanita tidak ada atau (0%). Dari keterangan Tabel V.1 diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan responden berjenis kelamin pria.

2. Identitas Responden Menurut Tingkat Usia

Untuk mengetahui tingkat usia responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel V.2 berikut ini :

Tabel V.2 : Identitas Responden Menurut Tingkat Usia

No	Tingkat Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	15-25	3	13.64
2	26-35	10	45.45
3	36-45	5	22.73
4	di atas 46	4	18.18
Jumlah		22	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2012.

Bedasarkan Tabel V.2 di atas dapat diketahui identitas responden menurut tingkat usia. 3 orang atau (13.64%) responden berusia diantara 15-25 Tahun. Sebanyak 10 orang atau (45.45%) berusia diantara 26-35 Tahun. Sebanyak 5 orang atau (22.73%) berusia diantara 36-45 Tahun sedangkan 4 orang atau (18.18%) berusia 46 Tahun keatas.

Dari keterangan Tabel V.2 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia diantara 26-35 Tahun.

3. Identitas Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui Tingkat Pendidikan responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel V.3 berikut ini :

Tabel V.3 : Identitas Responden Menurut Tingkat Pendidikan.

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	S 1	6	22.73
2	DIPLOMA	5	22.27
3	SLTA/SEDERAJAT	11	50
Jumlah		22	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2012.

Bedasarkan Tabel V.3 di atas dapat diketahui identitas responden menurut tingkat pendidikan. 6 orang atau (22.73%) responden berpendidikan S1. Sebanyak 5 orang atau (22.27%) berpendidikan Diploma sedangkan 11 orang atau (50%) berpendidikan SLTA sederajat.

Dari keterangan Tabel V.3 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan SLTA sederajat.

Dari pengamatan dan analisis penulis di PT. Huabei Petroleum Service Duri ternyata ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam mempertahankan karyawan yaitu memperbaiki kebijaksanaan yang telah ditetapkan agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik.

Pada bab ini penulis mengemukakan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menjelaskan bagaimanakah pelaksanaan demosi dan promosi karyawan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri serta dilengkapi dengan uraian pemecahan masalah sebagai jalan keluar yang dapat ditempuh oleh perusahaan.

B. Analisis Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Analisis Variabel Demosi.

Demosi adalah pemindahan seseorang ke jabatan lain yang lebih rendah tingkatannya, baik penghasilan tanggung jawab maupun tingkat strukturalnya.

Demosi jarang menimbulkan hasil yang positif bagi seseorang karyawan, Karena dapat dipastikan bahwa tidak ada seorang pegawaipun yang akan senang mengalami demosi atau penurunan jabatan. Adapun faktor-faktor penyebab terjadinya demosi karyawan di suatu perusahaan Menurut Sondang (2005: 173) adalah sebagai berikut :

- a) Penilaian negatif oleh atasan karena prestasi kerja yang tidak atau kurang memuaskan.
- b) Perilaku pegawai yang disfungsional, seperti tingkat kemangkiran yang tinggi.
- c) Kegiatan organisasi menurun, baik sebagai akibat faktor-faktor internal maupun eksternal, tetapi tidak demikian gawatnya sehingga terpaksa terjadi pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan dengan permasalahan ini maka penulis mengumpulkan informasi dari seluruh responden yang mengalami demosi dan promosi jabatan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang pelaksanaan demosi karyawan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri berdasarkan prestasi kerja dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel V.4 : Tanggapan Responden Terhadap Demosi Karyawan yang Dilaksanakan PT. Huabei Petroleum Service Duri Berdasarkan Prestasi Kerja.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
		(Orang)	(%)
1	Setuju	7	31.82
2	Ragu-ragu	6	27.27
3	Tidak setuju	9	40.91
Jumlah		22	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2012.

Dari tabel V.4 terlihat jawaban responden yang menyatakan bahwa demosi karyawan yang dilaksanakan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri berdasarkan prestasi kerja didapati 7 orang responden atau (31.82 %), yang

menyatakan setuju, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang responden atau (27.27%) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 Orang responden atau (40.91%).

Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa demosi karyawan yang dilaksanakan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri tidak berdasarkan prestasi kerja.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden yang tidak merasa dihukum atas pelaksanaan demosi karyawan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri. dapat dilihat pada tabel V.2 berikut ini :

Tabel V.5 : Tanggapan Responden yang Tidak Merasa Dihukum Atas Pelaksanaan Demosi Karyawan Pada PT. Huabei Petroleum Service Duri.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
		(Orang)	(%)
1	Setuju	5	22.73
2	Ragu-ragu	2	9.09
3	Tidak setuju	15	68.18
Jumlah		22	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2012.

Berdasarkan tabel V.5 dapat dilihat tanggapan responden yang menyatakan tidak merasa dihukum atas pelaksanaan demosi karyawan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri didapati 5 orang responden atau (22.73%) yang menyatakan setuju, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 orang atau (9.09%) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 orang atau (68.18%).

Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa demosi karyawan yang dilaksanakan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri merupakan salah satu

bentuk hukuman bagi karyawan karena 68.18% dari jumlah responden menjawab tidak setuju.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap hubungan yang kurang baik dengan atasan tidak menjadi pemicu terjadinya demosi pada PT. Huabei Petroleum Service Duri dapat dilihat pada tabel V.6 berikut ini :

Tabel V.6 : Tanggapan Responden Terhadap Hubungan Pribadi yang Kurang Baik dengan Atasan Tidak Menjadi Pemicu Terjadinya Demosi Karyawan Pada PT. Huabei Petroleum Service Duri.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
		(Orang)	(%)
1	Setuju	14	63.64
2	Ragu-ragu	2	9.09
3	Tidak setuju	6	27.27
Jumlah		22	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2012.

Berdasarkan tabel V.6 dapat dilihat tanggapan responden yang menyatakan bahwa Hubungan pribadi yang kurang baik dengan atasan tidak menjadi pemicu terjadinya demosi yang dilaksanakan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri didapati 14 orang responden (63.64 %), yang menyatakan setuju, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 responden (9.09 %) dan yang menyatakan tidak setuju 6 responden (27.27 %).

Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa Hubungan pribadi yang kurang baik dengan atasan tidak menjadi pemicu terjadinya demosi karyawan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri karena 63.64% dari jumlah responden menjawab setuju.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden terhadap penyelesaian tugas yang diberikan oleh PT. Huabei Petroleum Service Duri dapat dilihat pada tabel V.7 berikut ini :

Tabel V.7 : Tanggapan Responden Terhadap Penyelesaian Tugas yang Diberikan Oleh PT. Huabei Petroleum Service Duri.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
		(Orang)	(%)
1	Setuju	5	22.72
2	Ragu-ragu	3	13.64
3	Tidak setuju	14	63.64
Jumlah		22	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2012.

Berdasarkan tabel V.7 dapat dilihat tanggapan responden yang menyatakan tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh PT. Huabei Petroleum Service Duri didapati 5 orang responden atau (22.72%) yang menyatakan setuju, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 orang responden atau (13.64%) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 14 responden atau (63.64%).

Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh PT. Huabei Petroleum Service Duri dengan baik karena 63.64% dari jumlah responden menjawab tidak setuju.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden yang merasa keberatan atas tugas yang diberikan oleh PT. Huabei Petroleum Service Duri dapat dilihat pada tabel V.8 berikut ini :

Tabel V.8 : Tanggapan Responden Yang Tidak Merasa Keberatan Atas Tugas Yang Diberikan Oleh PT. Huabei Petroleum Service Duri.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
		(Orang)	(%)
1	Setuju	4	18.18
2	Ragu-ragu	5	22.73
3	Tidak setuju	13	59.09
Jumlah		22	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2012.

Berdasarkan tabel V.8 dapat dilihat responden yang menyatakan tidak keberatan atas tugas yang diberikan oleh PT. Huabei Petroleum Service Duri didapati sebanyak 4 orang responden atau (18.18 %) yang menyatakan setuju, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang responden atau (22.73%) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 13 orang responden atau (59.09 %).

Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa karyawan tidak merasa keberatan atas tugas yang diberikan oleh PT. Huabei Petroleum Service Duri karena sebanyak 59.09% menjawab tidak setuju.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden yang pernah menerima surat peringatan diberikan oleh PT. Huabei Petroleum Service Duri dapat dilihat pada tabel V.9 berikut ini :

Tabel V.9 : Tanggapan Responden Terhadap Surat Peringatan yang Diberikan Oleh PT. Huabei Petroleum Service Duri .

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
		(Orang)	(%)
1	Setuju	13	59.09
2	Ragu-ragu	1	4.55
3	Tidak setuju	8	36.36
Jumlah		22	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2012.

Berdasarkan tabel V.9 dapat dilihat tanggapan responden yang menyatakan pernah menerima surat peringatan dari PT. Huabei Petroleum Service Duri didapati sebanyak 13 orang responden atau (59.09%) yang menyatakan setuju, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 orang responden atau (4.55 %) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang responden atau (36.36 %).

Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa karyawan pernah menerima surat peringatan yang diberikan oleh PT. Huabei Petroleum Service Duri karena sebanyak 59,09% dari jumlah responden menjawab setuju.

Selanjutnya untuk mengetahui responden yang pernah melakukan pelanggaran peraturan perusahaan PT. Huabei Petroleum Service Duri dapat dilihat pada tabel V.10 berikut ini :

Tabel V.10: Tanggapan Responden Terhadap Pelanggaran Peraturan PT. Huabei Petroleum Service Duri.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
		(Orang)	(%)
1	Setuju	11	50
2	Ragu-ragu	5	22.73
3	Tidak setuju	6	27.27
Jumlah		22	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2012

Berdasarkan tabel V.10 dapat dilihat tanggapan responden yang menyatakan pernah melakukan pelanggaran peraturan perusahaan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri didapati sebanyak 11 orang responden atau (50%) yang menyatakan setuju, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang responden atau (23.73 %) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang responden (27.27 %).

Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa tingkat disiplin karyawan PT. Huabei Petroleum Service Duri sangat rendah. karena 50% dari jumlah responden menjawab setuju.

Untuk mengetahui rekapitulasi tanggapan responden terhadap pelaksanaan demosi karyawan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri dapat dilihat dari tabel V.11 berikut ini :

Tabel V.11 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Demosi Karyawan yang Dilaksanakan PT. Huabei Petroleum Service Duri.

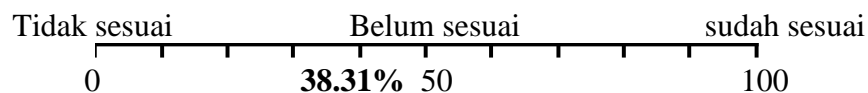
No	Pertanyaan	Frekuensi			Jumlah
		S	R-R	TS	
1	Tanggapan responden terhadap pelaksanaan demosi karyawan yang dilaksanakan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri berdasarkan prestasi kerja.	7	6	9	22
2	Tanggapan responden yang tidak merasa dihukum atas demosi yang dilaksanakan PT. Huabei Petroleum Service Duri.	5	2	15	22
3.	Tanggapan responden terhadap hubungan pribadi yang kurang baik dengan atasan tidak menjadi pemicu terjadinya Demosi karyawan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri?	14	2	6	22
4.	Tanggapan responden yang tidak dapat menyelesaikan tugas yang Diberikan Oleh PT. Huabei Petroleum Service Duri dengan baik.	5	3	14	22
5.	Tanggapan responden yang merasa keberatan atas tugas yang diberikan oleh PT. Huabei Petroleum Service Duri.	4	5	13	22
6.	Tanggapan responden yang pernah menerima surat peringatan dari PT. Huabei Petroleum Service Duri.	13	1	8	22
7.	Tanggapan responden yang pernah melakukan pelanggaran peraturan PT. Huabei Petroleum Service Duri.	11	5	6	22
	Jumlah	59	24	71	154
	Rata-Rata	8.43	3.43	10.14	22
	Persentase	38.31	15.58	46.1	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2012.

Berdasarkan tabel V.11 dapat diketahui jawaban responden tentang pelaksanaan demosi karyawan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri. Dari jumlah rata-rata responden didapati yang menjawab setuju sebanyak 38.31%,

sedangkan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 15.58%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 46.1%.

Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa demosi karyawan yang dilaksanakan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri belum sesuai dengan peraturan perusahaan, karena hanya 38.31% dari jumlah responden yang menjawab setuju. Hal ini sesuai dengan jawaban yang penulis peroleh dengan pihak HRD, dimana perusahaan jarang melakukan demosi kepada para karyawannya, hal ini dikarenakan banyak pertimbangan yang dilakukan seperti menyangkut tingkat kedisiplinan karyawan dan lain-lain.



2. Analisis Variabel Promosi

Promosi jabatan adalah suatu perpindahan dari suatu jabatan sebelumnya dan diikuti dengan tanggung jawab, status dan wewenang yang lebih tinggi pula. Dan biasanya diimbangi pula dengan kenaikan balas jasa yang diterima dalam bentuk uang/gaji dan fasilitas lainnya. Adapun dasar-dasar promosi menurut Malayu (2006: 107), adalah sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja.
2. Kecakapan.
3. Kombinasi kecakapan dan pengalaman.

Tabel V.12 : Tanggapan Responden Terhadap Promosi Karyawan yang Dilaksanakan PT. Huabei Petroleum Service Duri Berdasarkan Prestasi Kerja.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
		(Orang)	(%)
1	Setuju	14	63.64
2	Ragu-ragu	6	27.27
3	Tidak setuju	2	9.09
	Jumlah	22	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2012.

Berdasarkan tabel V.12 dapat dilihat tanggapan responden yang menyatakan bahwa promosi karyawan yang dilaksanakan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri berdasarkan prestasi kerja didapati sebanyak 14 orang responden atau (63.64 %) yang menyatakan setuju, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang responden atau (27.27 %) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang responden atau (9.09%).

Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa promosi karyawan yang dilaksanakan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri berdasarkan prestasi kerja karena 63.64% dari jumlah responden menjawab setuju.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden terhadap promosi karyawan adalah salah satu bentuk penghargaan yang diberikan oleh PT. Huabei Petroleum Service Duri dapat dilihat pada tabel V.13 berikut ini :

Tabel V.13 : Tanggapan Responden Terhadap Promosi Karyawan adalah Salah Satu Bentuk Penghargaan yang Dilaksanakan oleh PT. Huabei Petroleum Service Duri.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
		(Orang)	(%)
1	Setuju	12	54.55
2	Ragu-ragu	7	31.82
3	Tidak setuju	3	13.64
	Jumlah	22	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2012.

Berdasarkan tabel V.13 dapat dilihat tanggapan responden yang menyatakan bahwa promosi karyawan adalah salah satu bentuk penghargaan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri didapati sebanyak 12 orang responden atau (54.55 %) yang menyatakan setuju, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 orang responden atau (31.82 %) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang responden atau (13.64%).

Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa promosi karyawan yang dilaksanakan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri merupakan salah satu bentuk penghargaan karena sebanyak 54.55% responden menyatakan setuju.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden terhadap promosi karyawan yang dilaksanakan oleh PT. Huabei Petroleum Service Duri berdasarkan pengalam kerja dilihat pada tabel V.14 berikut ini :

Tabel V.14 : Tanggapan Responden Terhadap Promosi Karyawan yang Dilaksanakan PT. Huabei Petroleum Service Duri Berdasarkan Pengalaman Kerja.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Setuju	16	72.73
2	Ragu-ragu	5	22.73
3	Tidak setuju	1	4.55
	Jumlah	22	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2012.

Berdasarkan tabel V.14 dapat dilihat tanggapan responden yang menyatakan bahwa promosi karyawan yang dilaksanakan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri berdasarkan pengalaman kerja didapati sebanyak 16 orang responden atau (72.73 %) yang menyatakan setuju, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang responden atau (22.73 %) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang responden atau (4.55%).

Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa promosi karyawan yang dilaksanakan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri berdasarkan pengalaman kerja karena sebanyak 72.73% responden menyatakan setuju.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden Terhadap Promosi Karyawan yang Dilaksanakan PT. Huabei Petroleum Service Duri Berdasarkan Loyalitas dapat dilihat pada tabel V.15 berikut ini :

Tabel V.15 : Tanggapan Responden Terhadap Promosi Karyawan yang Dilaksanakan Pada PT. Huabei Petroleum Service Duri Berdasarkan Loyalitas.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
		(Orang)	(%)
1	Setuju	13	59.09
2	Ragu-ragu	7	31.82
3	Tidak setuju	2	9.09
	Jumlah	22	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2012.

Berdasarkan tabel V.15 dapat dilihat tanggapan responden yang menyatakan bahwa promosi karyawan yang dilaksanakan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri berdasarkan loyalitas didapati sebanyak 13 orang responden atau (59.09 %) yang menyatakan setuju, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 orang responden atau (31.82 %) dan yang menyatakan tidak setuju 2 orang responden (9.09 %).

Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa promosi karyawan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri berdasarkan loyalitas karena 59.09% dari jumlah responden menjawab setuju.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden Terhadap Promosi Karyawan yang Dilaksanakan PT. Huabei Petroleum Service Duri Berdasarkan Kecakapan dapat dilihat pada tabel V.16 berikut ini :

Untuk mengetahui rekapitulasi tanggapan responden terhadap pelaksanaan demosi karyawan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri dapat dilihat dari tabel V.11 berikut ini :

Tabel V.16 : Tanggapan Responden Terhadap Promosi Karyawan yang Dilaksanakan PT. Huabei Petroleum Service Duri Berdasarkan Kecakapan.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
		(Orang)	(%)
1	Setuju	14	63.64
2	Ragu-ragu	6	27.27
3	Tidak setuju	2	9.09
	Jumlah	22	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2012.

Berdasarkan tabel V.16 dapat dilihat tanggapan responden yang menyatakan bahwa promosi karyawan yang dilaksanakan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri berdasarkan kecakapan karyawan didapati sebanyak 14 orang responden atau (63.64%) yang menyatakan setuju, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang responden atau (27.27%) dan yang menyatakan tidak setuju 2 orang responden (9.09%).

Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa promosi karyawan yang dilaksanakan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri berdasarkan kecakapan karyawan karena sebanyak 63.64% dari jumlah responden menyatakan setuju.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden Terhadap Promosi Karyawan yang Dilaksanakan PT. Huabei Petroleum Service Duri Berdasarkan Jujur Dalam Kerja dapat dilihat pada tabel V.17 berikut ini :

Tabel V.17 : Tanggapan Responden Terhadap Promosi Karyawan yang Dilaksanakan PT. Huabei Petroleum Service Duri Berdasarkan Jujur Dalam Kerja.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
		(Orang)	(%)
1	Setuju	5	22,72
2	Ragu-ragu	15	68,18
3	Tidak setuju	2	9,09
	Jumlah	22	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2012.

Berdasarkan tabel V.17 dapat dilihat tanggapan responden yang menyatakan bahwa promosi karyawan yang dilaksanakan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri berdasarkan jujur dalam bekerja didapati sebanyak 5 orang responden atau (22.73%) yang menyatakan setuju, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 orang responden atau (68.18 %) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang responden atau (9.09%).

Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa promosi karyawan yang dilaksanakan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri tidak berdasarkan jujur dalam bekerja karena sebanyak 68.18% dari jumlah responden menyatakan ragu-ragu.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden Terhadap Promosi Karyawan yang Dilaksanakan PT. Huabei Petroleum Service Duri Berdasarkan Komunikasi Karyawan yang Efektif dapat dilihat pada tabel V.18 berikut ini :

Tabel V.18 : Tanggapan Responden Terhadap Promosi Karyawan yang Dilaksanakan PT. Huabei Petroleum Service Duri Berdasarkan Komunikasi Karyawan yang Efektif.

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
		(Orang)	(%)
1	Setuju	12	54.55
2	Ragu-ragu	7	31.82
3	Tidak setuju	3	13.64
	Jumlah	22	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2012.

Berdasarkan tabel V.18 dapat dilihat tanggapan responden yang menyatakan bahwa promosi karyawan yang dilaksanakan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri berdasarkan pengalaman kerja didapati sebanyak 12 orang responden atau (54.55%) yang menyatakan setuju, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 orang responden atau (31.82%) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang responden atau (4.55%).

Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa promosi karyawan yang dilaksanakan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri berdasarkan komunikasi yang efektif karena sebanyak 54.55% dari jumlah responden menyatakan setuju.

Untuk mengetahui rekapitulasi tanggapan responden terhadap pelaksanaan promosi karyawan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri dapat dilihat dari tabel V.19 berikut ini :

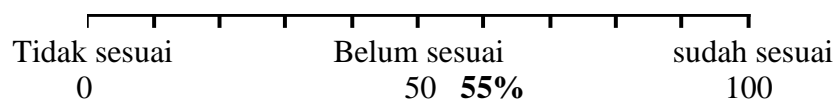
Tabel V.19 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Promosi Karyawan yang Dilaksanakan PT. Huabei Petroleum Service Duri.

No	Pertanyaan	Frekuensi			Jumlah
		S	R-R	TS	
1	Tanggapan Responden Terhadap Promosi Karyawan yang Dilaksanakan PT. Huabei Petroleum Service Duri Berdasarkan Prestasi Kerja	14	6	2	22
2.	Tanggapan Responden Terhadap Promosi Karyawan adalah Salah Satu Bentuk Penghargaan yang Dilaksanakan oleh PT. Huabei Petroleum Service Duri	12	7	3	22
3.	Tanggapan Responden Terhadap Promosi Karyawan yang Dilaksanakan PT. Huabei Petroleum Service Duri Berdasarkan Pengalaman Kerja	16	5	1	22
4.	Tanggapan Responden Terhadap Promosi Karyawan yang Dilaksanakan PT. Huabei Petroleum Service Duri Berdasarkan Loyalitas	13	7	2	22
5.	Tanggapan Responden Terhadap Promosi Karyawan yang Dilaksanakan PT. Huabei Petroleum Service Duri Berdasarkan Kecakapan	14	6	2	22
6.	Tanggapan Responden Terhadap Promosi Karyawan yang Dilaksanakan PT. Huabei Petroleum Service Duri Berdasarkan Jujur Dalam Kerja	5	15	2	22
7.	Tanggapan Responden Terhadap Promosi Karyawan yang Dilaksanakan PT. Huabei Petroleum Service Duri Berdasarkan Komunikasi Karyawan yang Efektif	12	7	3	22
	Jumlah	86	53	15	154
	Rata-Rata	12.29	7.57	2.14	22
	Persentase	55.84	34.42	9.74	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2012.

Berdasarkan tabel V.16 dapat diketahui jawaban responden tentang pelaksanaan promosi karyawan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri. Dari jumlah rata-rata responden didapati yang menjawab setuju sebanyak 55%, sedangkan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 34.42%, dan yang menjawab menjawab tidak setuju sebanyak 9.74%.

Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa promosi karyawan yang dilaksanakan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri sudah sesuai dengan peraturan perusahaan karena 55% dari jumlah responden menjawab setuju. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap pihak HRD, dimana setiap karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik dan sesuai dengan waktu kerjanya, maka karyawan tersebut akan dipromosikan oleh pihak Head Office. Hal seperti ini sudah berjalan selama bertahun-tahun.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan demosi karyawan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri belum sesuai dengan peraturan perusahaan, hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden hanya 38.31% dari jumlah responden yang menjawab setuju.
2. Karyawan PT. Huabei Petroleum Service Duri kurang disiplin hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden yang menyatakan pernah melanggar peraturan perusahaan sebanyak 50%.
3. Pelaksanaan promosi Karyawan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri sudah sesuai dengan peraturan perusahaan, hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden sebanyak 55.84% dari jumlah responden menjawab setuju.
4. Karyawan PT. Huabei Petroleum Service Duri tidak jujur dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden yang menyatakan ragu-ragu terhadap promosi yang dilaksanakan pada PT. Huabei Petroleum Service Duri berdasarkan jujur dalam bekerja sebanyak 68.18%.

B. Saran

1. Hendaknya PT. Huabei Petroleum Service Duri melaksanakan demosi karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan agar karyawan mendapatkan rasa adil dan perlakuan yang sama oleh perusahaan.
2. Kedisiplinan karyawan PT. Huabei Petroleum Service Duri hendaknya lebih diperhatikan lagi.

Tingkat kejujuran karyawan PT. Huabei Petroleum Service Duri dalam bekerja hendaknya diperhatikan lagi

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Ibrahim, Abu sin, 2008, *Manajemen Syariah*, PT. RAJAGRAPHINDO PERSADA, Jakarta.
- Anwar, Prabu, Mangkunegara, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-5, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ashar, Sunyoto, Munandar, 2001, *Psikologi Industri dan Organisasi*, UI-Press, Jakarta.
- Cholid, Narbuko, dan Abu, Achmadi, 2008, *Metodologi Penelitian*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Dessler, Garry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Ernie, Tisnawati, Sule, dan Kurniawan, Saefullah, 2010, *Pengantar Manajemen*, Kencana, Jakarta.
- Hadari, Nawawi, H. 2008, *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Husaini, Usman, Prof, Dr. M.P.D, M. T, 2010, *Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ike, Kusdyah, Rachmawati, Hj, SE, MM, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit C.V. Andi Offset, Yogyakarta.
- Jalaludin, Rahmat, 2002, *Metode Penelitian Komunikasi*, Cetakan ke-2, PT. Remaja Rosdakarya, Offet, Bandung.
- Malayu, S. P, Hasibuan, H. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara.
- Mansur, Muslich dan Maraeni, 2009, *Bagaimana Menulis Skripsi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Marihot, Amh, Manullang, 2006, *Manajemen Personalia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Soekidjo, Notoatmodjo, Prof, DR, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* Rineka Cipta, Jakarta.

Sondang. P, Siagian, 2008, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.

Susilo, Martoyo, 2000, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

T. Hani, Handoko, 2001, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE-UGM, Yogyakarta.

Veithzal, Rivai, Prof, DR. M,B.A, 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wibowo, Prof, Dr, SE, Phil, 2009, *Manajemen Kinerja*, Edisi 2, Rajawali Pres, Jakarta.

Wirawan, 2007, *Budaya dan Iklim Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.